

[Druckversion](#)Url: http://www.focus.de/karriere/arbeitsrecht/tid-14515/arbeitsrecht-urlaub-nach-vorschrift_aid_406382.html

15.06.2009, 12:01

[Drucken](#)

Arbeitsrecht

Urlaub nach Vorschrift

Es lohnt nicht, im Betrieb über Ferienwünsche zu streiten: Schließlich legt das Bundesurlaubsgesetz fest, wer wann in Urlaub gehen darf – oder zurückstecken muss.

Von FOCUS-Online-Autorin *Nadine Nöhmaier*

Eins vorneweg: „Angestellte nehmen keinen Urlaub, ihr Chef gewährt ihnen die freien Tage“, sagt Bernhard Steinkühler, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Berlin. Bevor der Vorgesetzte grünes Licht für die Mallorca-Reise geben kann, müssen Arbeitnehmer die Auszeit beantragen. Doch Vorsicht: Die kostbarsten Tage im Jahr tragen ein Verfallsdatum. Falls die Angestellten nicht bis 31. Dezember im Urlaub waren, geht er in der Regel verloren.



Der Chef sagt, wann es in den Urlaub geht

Dem Bundesurlaubsgesetz zufolge stehen jedem Mitarbeiter grundsätzlich 20 freie Tage zu; wer eine 6-Tage-Woche hat, darf an mindestens 24 Tagen Ferien machen. Arbeits- und Tarifverträge sehen häufig noch längere Erholungsphasen vor. Niemand muss seinen Urlaub übrigens tageweise abfeiern, „einmal im Jahr haben Angestellte das Recht auf zwei Ferienwochen am Stück“, sagt Michael Henn, Präsident des Verbands deutscher Arbeitsrechtsanwälte aus Stuttgart.

Betriebsneulinge ziehen den Kürzeren

Grundsätzlich bestimmt der Arbeitgeber, wer zu welcher Zeit zu Hause bleiben darf – doch er muss bei der betrieblichen Ferienplanung die Wünsche der Angestellten berücksichtigen. Damit bei kollidierenden Urlaubsplänen der Bürofrieden gewahrt bleibt, haben sich in der Praxis einige Regeln eingebürgert: „Wer Kinder hat, darf bevorzugt in den Schulferien freinehmen“, sagt Steinkühler. Auch wer einen Ehepartner hat, der an bestimmte Urlaubszeiten gebunden ist, bekommt in der Regel Vortritt. Und Angestellte mit langer Betriebszugehörigkeit sitzen gegenüber Betriebsneulingen am längeren Hebel.

Beim Urlaubspoker stechen Familienväter außerdem Kollegen aus, deren Ehefrauen ein Kind erwarten. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt am Main

entschieden. Ein Geschäftsführer wollte einem Mitarbeiter zwischen Weihnachten und Neujahr freigeben, weil sich dieser zwischen den Jahren um seine schwangere Frau kümmern wollte. Ein fünffacher Familienvater hätte das Nachsehen gehabt, damit die Firma besetzt bleibt. Dem Urteil zufolge kann sich der kinderlose Kollege allerdings auch außerhalb der Schulferien um seine schwangere Frau kümmern (Az. 9 Ga 191/01).

Urlaubssperre in der Hochsaison

Stehen wichtige Projekte oder außergewöhnlich viel Arbeit an, kann ein Chef zudem eine generelle Urlaubssperre verhängen. Ein Einzelhändler etwa kann seine Mitarbeiter im einkaufsstarken Advent zur Arbeit verpflichten, der Wirt einer Biergartengastronomie dürfte seine Mitarbeiter kaum im Hochsommer ziehen lassen. Und wenn ein Handwerksbetrieb während der Weihnachtsferien zusperrt, müssen sich die Beschäftigten danach richten und hierfür einen Teil ihres Jahresurlaubs investieren.

Rückruf nur im Notfall

Eines darf ein Chef jedoch nicht: Bereits genehmigten Urlaub canceln oder Angestellte aus den Ferien zurückrufen. Ausnahmen hiervon gibt es nur im Extremfall, beispielsweise, wenn der kurzfristige Zusammenbruch des Betriebs droht – „und auch dann muss der Chef alle Kosten, die dem Arbeitnehmer und seiner Familie beispielsweise durch das Stornieren einer Reise entstehen, übernehmen“, betont Fachanwalt Steinkühler. Bloße organisatorische Probleme reichen jedenfalls nicht aus, um bereits erteilten Urlaub zu widerrufen (Arbeitsgericht Frankfurt, Az. 22 Ca 4283/05).



Genehmigter Urlaub darf nicht mehr gecancelt werden

Generell muss der Urlaub der Erholung dienen – und wer arbeitet, entspannt sich nicht. Daher darf der Angestellte während des Urlaubs nicht in einer anderen Firma anheuern – es sei denn, der Arbeitgeber erlaubt dies explizit. Freunden beim Hausrenovieren zu helfen oder sich im Urlaub ehrenamtlich zu engagieren, ist hingegen „selbstverständlich“ erlaubt.

Wer in den Ferien erkrankt, muss dafür keine freien Tage verbraten. „Wer im Urlaub das Bett hüten muss, sollte unverzüglich seinen Arbeitgeber informieren“, sagt Henn. „Nur dann werden dem Angestellten die Tage, an denen er krank ist, für einen weiteren Urlaub gutgeschrieben.“ Per Telefon, Fax oder E-Mail sollte er dem Arbeitgeber die voraussichtliche Krankheitsdauer melden – das ärztliche Attest sowie die Adresse des Aufenthaltsorts während des Urlaubs muss er vier Tage später liefern, sofern einzelvertraglich nichts anderes festgelegt ist. „Ignoriert der Angestellte diese Fristen, kann der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall laut Paragraph 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes verweigern“, sagt Henn.

Urlaub trägt Verfallsdatum

Angestellte sollten zudem darauf achten, bis 31. Dezember den gesamten Jahresurlaub angetreten zu haben – denn die freien Tage aufs neue Jahr zu übertragen, sieht das Gesetz zunächst nicht vor. Es gibt allerdings Ausnahmen: Wenn Arbeitnehmer länger krank sind, und dadurch nur einen Teil des Urlaubs bis zum Jahresende abfeiern können, dürfen sie den Resturlaub in der Regel ins neue Jahr mitnehmen.

Eine weitere Ausnahme sind „dringende betriebliche Gründe“, da Arbeitgeber ihre Mitarbeiter beispielsweise bei Personalengpässen, krankheitsbedingten Ausfällen oder einem unvorhergesehen hohen Arbeitspensum vom Jahresurlaub abhalten können. „Auch die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten vorrangig behandelt werden, können relevant sein“, sagt Andreas Walle, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Hamburg. In der Praxis wird die Möglichkeit, Resturlaub ins neue Jahr zu retten, häufig zugunsten der Angestellten erleichtert oder sogar automatisiert. Der Urlaubsanspruch gilt dann bis 31. März. Bis dahin müssen die freien Tage allerdings genommen sein, ansonsten darf sie der Arbeitgeber ersatzlos streichen.

Extra-Tage für „sittliche Verpflichtungen“

Es gibt Anlässe, an denen Angestellte freibekommen, ohne dass sie ihren Jahresurlaub anknabbern müssen: Bei Umzug beispielsweise, aber auch im Todesfall eines engen Angehörigen gibt es Sonderurlaub. Auch die eigene Hochzeit ist ein Grund zur Freistellung. Heiratet ein Angestellter sowohl standesamtlich als auch kirchlich, darf er wählen, an welchen der beide Termine er freimachen will. Stehen ihm zwei Sonderurlaubstage zu, kann er je einen pro Heiratstermin beanspruchen (Bundesarbeitsgericht, Az. 4 AZR 506/80). Voraussetzung für eine Freistellung ist jedoch, dass seine Anwendung nicht im Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist.



Wer heiratet, bekommt
Extra-Urlaub Colourbox

Ein Angestellter muss übrigens nicht einmal selbst unter die Haube kommen, um hochzeitsbedingte Sonderferien zu bekommen: Es reicht, wenn seine Eltern 50 Jahre lang verheiratet geblieben sind und dies gebührend feiern. Einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 1973 zufolge besteht eine „besonders stark ausgeprägte sittliche Verpflichtung, an der Familienfeier der Goldenen Hochzeit der Eltern teilzunehmen“. Der Angestellte sei daher verhindert, die laut Arbeitsvertrag geschuldete Dienstleistung zu erbringen (Az. 5 AZR 156/73).

Sonderurlaub nur für Verheiratete

Sonderurlaub für die Geburt eines Kindes bekommen männliche Angestellte hingegen nur, wenn Kindsvater und -mutter verheiratet sind. Laut Bundesarbeitsgericht ist ein verheirateter Angestellter im Gegensatz zu einem unverheirateten gesetzlich dazu verpflichtet, der hochschwangeren Ehefrau beizustehen (Az. 6 AZR 492/99).

Generell ist in den meisten Tarifverträgen geregelt, wann und wie viel Sonderurlaub der Angestellte bekommt. Je nach Ereignis spendiert der Arbeitgeber bis zu vier Tage, für die er das Gehalt weiterzahlen muss. Wenn dem Angestellten die Urlaubstage dennoch nicht reichen, kann er versuchen, unbezahlt freizubekommen. Der Arbeitgeber muss allerdings nicht auf eine entsprechende Anfrage eingehen.

Sommerlicher Geldsegen

Gesetzlich ist kein Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Reisekassen seiner Mitarbeiter klingeln zu lassen. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld kann sich jedoch aus Tarif- oder Arbeitsvertrag ergeben – oder aus der sogenannten betrieblichen Übung: „Hat der Arbeitgeber wiederholt über mindestens drei Jahre hinweg in die Reisekasse der Mitarbeiter einbezahlt, ohne sich einen Widerruf vorzubehalten, muss er das Ferienextra auch künftig überweisen“, sagt Wolfgang H. Müller, Fachanwalt für Arbeitsrecht aus Augsburg. Allerdings muss er dann alle Mitarbeiter mit dem sommerlichen Geldsegen bedenken: „Will der Chef einzelne Angestellte unterscheiden, muss er hierfür einen sachlichen Grund nennen“, sagt Müller.



Zuschuss für den Mallorca-Trip Colourbox

Das Urlaubsgeld ist eine betriebliche Sonderzahlung. Ist es vertraglich an den Urlaubsbeginn geknüpft, stockt es passend zum Mallorca-Trip die Reisekasse auf. Meist aber wird es zu einem festen Zeitpunkt, im Juli oder August, mit dem Monatsgehalt bezahlt. „Auch wenn ein emsiger Angestellter seinen Jahresurlaub verfallen lässt und das ganze Jahr durchschuftet, hat er Anspruch auf das Ferienextra“, sagt Müller.

Kranke dürfen Urlaub nachholen

Nach neuester Rechtsprechung bleibt der Urlaubsanspruch eines Angestellten auch bestehen, wenn er seine freien Tage wegen längerer Krankheit nicht im laufenden Kalenderjahr nimmt (BAG, Az. 9 AZR 983/07). Doch: „Wenn der kranke Mitarbeiter keinen Urlaub nehmen kann, muss ihm sein Chef zunächst auch kein Urlaubsgeld bezahlen“, sagt Fachanwalt Müller. Ansprüche aus dem Urlaub könnten im bestehenden Arbeitsverhältnis nur erfüllt werden, wenn der Angestellte arbeitsfähig ist. Sobald aber der Urlaub nachgeholt wird, bekommt der Angestellte seinen Zuschuss (BAG, Az. 9 AZR 477/07).

[Drucken](#)

Fotos: Colourbox (4)

Copyright © FOCUS Online 1996-2009